

Conjuguer la démocratie à tous les temps

Pages spéciales de



Luttes et Communication

Le magazine de la FTILAC,
Fédération Communication et Culture CFDT
Juin 1999

Depuis quelques mois, tous les militants fédéraux font preuve d'une activité intense car, pour la CFDT, négocier les 35 heures signifie d'abord prendre en compte l'organisation du travail dans des secteurs en pleine mutation.

En tant que négociateurs de la branche d'activité, il nous faut anticiper sur l'évolution des métiers. Mais nous exigeons également que l'accord de branche soit renégocié dans l'entreprise au plus près des réalités des salariés (mandatement que nous avons obtenu dans les Théâtres mais pas dans l'Imprimerie et que nous voulons négocier dans la Presse spécialisée).

Outre l'enjeu de la réduction du temps de travail en terme de création d'emplois, nous devons utiliser la dynamique de négociation pour inventer de nouvelles formes de démocratie et impliquer les salariés dans les choix organisationnels.

Les nouvelles technologies introduisent une plus grande transparence du management, une communication immédiate pour tous (intranet, téléphones portables, etc.). C'est la fin du modèle hiérarchique avec la mise en place d'un processus de changement pour chaque salarié. Nous ne pouvons que nous en réjouir philosophiquement au nom de notre idéal d'émancipation.

Mais ces évolutions profondes induisent une intériorisation des contraintes qui pourrait se révéler être une nouvelle forme d'oppression, d'instabilité et d'inégalités.

Il nous faut conjuguer les droits individuels, quel que soit le statut du travailleur, aux droits des différents collectifs de travail.

Cette nouvelle organisation ne doit se mettre en place que par la négociation pour produire de nouvelles règles conventionnelles nécessaires au fonctionnement en réseau de l'entreprise.

Un nouvel espace de négociations s'ouvre à nous pour rendre acteur le salarié avec plus d'autonomie, plus de responsabilité, plus de sécurité.

A défaut de notre mobilisation, l'employeur aura toutes les facilités pour nous imposer la flexibilité sans aucune contrepartie, pour valoriser un individualisme destructeur du collectif.

La démocratie de demain s'invente aujourd'hui.

A nous de relever le défi !

**Danièle RIVED,
Secrétaire générale**

▼ Luttes et Communication Pages spéciales de CFDT Magazine n°249 ▼ Directeur de la publication Michel CARON ▼

▼ Directrice de la Rédaction Danièle RIVED ▼ Rédacteur en chef Philippe DEBRUYNE ▼

▼ Rédaction 47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris ▼ ☎ 01 44 52 52 70 ▼ Fax 01 42 02 59 74 ▼ e-mail filac-cfdt@wanadoo.fr ▼

▼ Imprimerie EUROGRAPHIC ▼ 32 rue des Annelets 75019 Paris ▼ ☎ 01 42 02 09 38 ▼ Fax 01 42 08 78 42 ▼

▼ N°ISSN 003955621 ▼ N°CCPAP 729D73 ▼

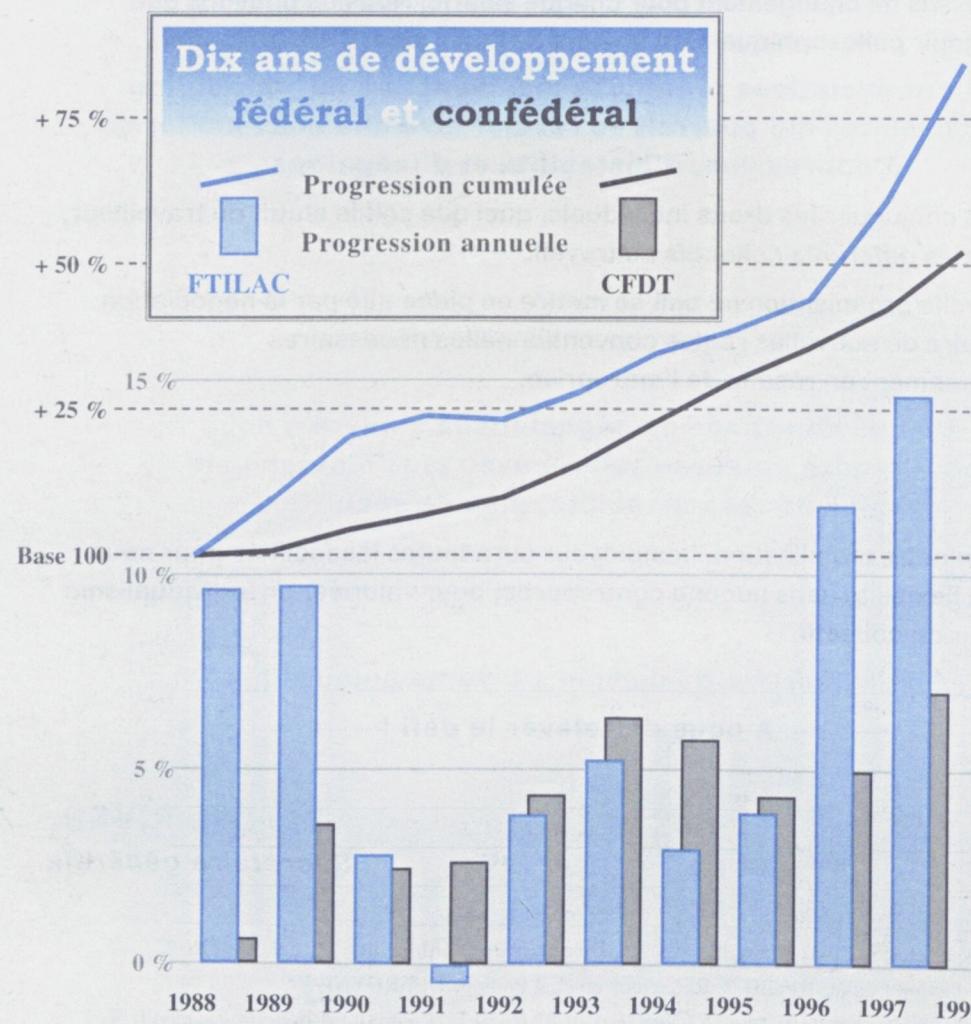
En haut de l'affiche !

AVEC 14,6 % de progression du nombre de timbres de ses syndicats, la FTILAC est la fédération CFDT qui s'est le plus développée entre 1997 et 1998. Un résultat d'autant plus encourageant qu'il vient parachever une décennie de syndicalisation très dense (+ 84,3 % depuis 1988).

Il est le fruit du dynamisme des équipes militantes de terrain, de la capacité des syndicats à répondre à des demandes sociales et professionnelles toujours nouvelles et souvent atypiques et d'une orientation syndicale cherchant en permanence à anticiper plutôt qu'à subir les évolutions du travail et de la société.

Aussi, il serait bien mal venu de bouder notre plaisir !

Danièle RIVED

**Refonder**

Pourtant, sachons rester lucides, ce développement doit continuer à une même intensité quantitative et, surtout, à une autre échelle qualitative. Comment, en effet, ne pas voir l'ampleur des enjeux qui nous attendent tant les salariés et les autres travailleurs de la Culture et de la Communication voient chaque jour leur statut et leurs conditions de travail évoluer, pour eux-mêmes ou en tout cas pour les collègues qui leurs sont liés professionnellement si ce n'est juridiquement ?

Je sais que chacun d'entre-vous a à cœur de relever ces nouveaux défis : vous l'avez prouvé collectivement l'an passé !

La Fédération Communication et Culture (FTILAC-CFDT) se trouve au cœur du Multimédia et à la convergence des NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication). Tous les jours, nous voyons la mise en œuvre d'une innovation technologique :

- ✓ **pour nos secteurs professionnels :** télévision numérique, câblée, presse en ligne, édition électronique...
- ✓ **pour toutes les entreprises :** mise en place de progiciels (gestion intégrée de comptabilité, de DRH, connexions de fichiers, etc.) plate-forme téléphonique, internet...
- ✓ **pour le citoyen :** multiplicité des moyens de communication, de l'information, internet, commerce électronique...

Ce n'est peut-être pas une révolution mais c'est une mutation quotidienne et permanente qui bouscule nos modes de vie, l'organisation du travail et rend inadaptés les systèmes de régulation de la société (droit privé, droit du travail, institutions...).

Agir plutôt que commenter

Une technologie n'est en soi ni bonne ni mauvaise, mais la mondialisation du multimédia doit nous permettre de retrouver une dimension humaine des rapports sociaux.

Pour cela, nous devons repenser notre action syndicale en fonction des nouveaux processus de travail.

✗ en tant que militants prônant un syndicalisme d'intérêt général, nous devons nous battre pour que la convergence multimédia soit au service de la société et ne génère pas de l'exclusion. Les missions de service public doivent intégrer la protection des droits fondamentaux ainsi que l'accès pour tous à

le contrat social, repenser la syndicalisation

la connaissance et pas seulement à l'information. Cela nécessite une réglementation internationale, nationale et régionale.

- ✗ en tant qu'organisation développant un syndicalisme d'adhérents, nous devons réfléchir à la façon dont nous représentons l'intérêt de tous les travailleurs.

Les NTIC intensifient les dysfonctionnements entre les différents postes de travail

- ✗ des postes très qualifiés avec des salariés à haute rémunération, des PME d'entrepreneurs-salariés (un ou deux) ou des free-lances ;
- ✗ des postes de production à la chaîne généralement en sous-traitance avec des salariés précaires.

Les entreprises veulent de plus en plus de flexibilité et d'inventivité pour répondre aux besoins de "juste à temps" des clients

Les travailleurs doivent être de plus en plus compétents avec des connaissances continuellement actualisées. Pour produire dans la flexibilité, une organisation en réseau se met en place avec des objectifs de travail tripartite :

- ✗ collectif de l'entreprise
- ✗ associés à des collectifs inter-entreprises
- ✗ associés à des travailleurs indépendants.

L'emploi salarié diminue avec la notion classique de salarié

Un travailleur qui exécute le projet d'un donneur d'ordre est payé à la tâche. Il définit en partie ses horaires, son lieu de travail, il devient travailleur indépendant, il n'a plus accès à la protection sociale, au chômage ni à la formation. Il n'est plus régit par le droit du travail mais par le droit commercial.

L'édition semble le secteur le plus avancé dans le processus :

- ➡ concentrations internationales ;
- ➡ externalisations de certaines prestations avec les filiales de distribution — la CFDT a perdu les procès pour maintenir la convention collective à ces salariés ;

➡ transformation en travailleurs indépendants de certaines catégories comme les correcteurs qui travaillent sur le réseau en tant que télé-travailleurs à domicile ;

- ➡ organisations en réseau à l'intérieur d'une même entreprise ;

➡ diminution de l'emploi salarié (de 13500 en 1996 à 11000 en 1998) dans un secteur en croissance et prospère économiquement ;

- ➡ arrivée de l'édition électronique ;
- ➡ dénonciation de la convention collective sous prétexte de la négociation pour les 35 heures.

POUR REPLACER LES TRAVAILLEURS AU CENTRE DU PROCESSUS DE TRAVAIL

il nous faut inventer des nouvelles régulations pour le travail atypique : droit à la protection sociale, au chômage, à la formation, à l'ancienneté, à un déroulement de carrière et à la retraite. Tout cela doit exister dans les conventions collectives ainsi qu'une réglementation dans les entreprises qui prennent mieux en compte les droits des individus multi-employeurs.

- ➡ Négocier l'organisation du travail — c'est ce que nous faisons dans les accords de branche pour les 35 heures avec négociation dans les entreprises ;

- ➡ Négocier la formation professionnelle — c'est notre investissement dans les OPCA de branche :

UNIFORMATION, AFDAS, AUVICOM, MÉDIAFOR, OPCA-CGM ;

- ➡ Connaître et utiliser les outils existants : Comités d'entreprise, CHSCT, lois Auroux, Aubry, etc. — c'est l'objet des formations mises en place par la Fédération ;

➡ Crée une nouvelle réglementation pour les conditions de travail émergentes — c'est la longue marche que nous avons entrepris avec plus ou moins de réussite pour les pigistes, les correspondants, les correcteurs, les intermittents du spectacle, les porteurs de presse, etc. ;

- ➡ Crée un cadre juridique approprié pour les droits d'auteurs, les droits de la propriété intellectuelle — c'est l'action entreprise pour garantir aux journalistes leurs droits d'auteurs pour la presse en ligne ;

➡ Adapter notre organisation interne :

- ➡ consolidation des syndicats inter-catégoriels et fonctionnement en réseau en leur sein ;
- ➡ renforcement de l'identité professionnelle au niveau des branches ;

- ➡ Développer un syndicalisme de proximité pour mieux répondre à l'isolement croissant des salariés (mise en place d'un site Web et contractualisation avec les unions territoriales) ;

➡ Être à l'écoute des travailleurs pour refonder l'action collective ;

- ➡ Accepter de se remettre en question pour remplir notre rôle de syndicalistes dans les mutations sociales.

Un débat ouvert sur un diagnostic

Le Conseil fédéral du 4 mai, ouvert aux représentants CFDT de nos Caisses de retraites professionnelles, a consacré ses travaux du matin à l'avenir des retraites.

Nous y avions invité Yves Vérollet, Secrétaire confédéral chargé de la Protection sociale, et Paul Cadot, responsable à l'Union confédérale des cadres du chantier AGIRC-ARCCO, nous a rejoint en fin de matinée.

La démographie plus que le chômage

Pour la CFDT, les choix à opérer pour maintenir la structure du financement des retraites par répartition est dû à un choc démographique inéluctable, le vieillissement de la population (la part des moins de 60 ans passant de 80 à 75 % de 1990 à 2010) et l'allongement de la durée de la vie (5 ans dans les quarante prochaines années) conduisant à une augmentation du nombre des retraités très forte dès 2005 et encore très importante après 2010. Certains conseillers fédéraux ont interrogé Yves Vérollet sur la pertinence et l'unicité de cette cause.

Daniel Elmy (SNAPAC) a indiqué que le taux de natalité officiel (1,8 enfants par femme) retenu par la CFDT était inférieur à celui qu'avancent certains démographes (2,1) prenant en compte l'allongement de la période de fécondité effective des femmes. Il lui a été répondu que cette querelle d'experts ne remettait de toute façon pas en cause le vieillissement tendanciel de la population et ne changeait donc pas l'effet "papy boom" sur le financement des retraites.

Gérard Lemahieu (Presse - SILAC-Nord) a quant à lui réfuté l'approche trop démographique du débat : c'est à ses yeux le chômage qui est la cause

principale des difficultés du régime des retraites. Cette intervention a permis à Yves Vérollet une réponse circonscrite face à cette critique récurrente du rapport Charpin.

Trois scénarios ont en effet été étudiés par le Commissariat général au Plan avec trois différents taux de chômage : 9 %, 6 % et 3 % (taux que l'on peut assimiler au plein emploi).

Pour équilibrer les retraites en 2020 (les calculs sur 2040 étant plus aléatoires), il faudra dégager 3,8 % du PIB de financement supplémentaire dans le premier cas et 3,2 % dans le second (1 % du PIB représentant aujourd'hui 80 milliards de Francs). Aussi, si la question du chômage est cruciale au plan social et en terme de consolidation individuelle des retraites, son importance au plan macro-économique, sans être négligeable, passe après l'augmentation générationnelle brutale du nombre des retraités dans les années qui viennent.

La négociation après l'analyse

Seconde clarification qu'Yves Vérollet a pu effectuer, c'est le degré d'adhésion de la CFDT au rapport Charpin. Le Commissaire général au Plan Michel Charpin a été chargé par le gouvernement d'établir un diagnostic de la situation actuelle des retraites et d'ébaucher des préconisations.

La CFDT a participé activement aux onze réunions qui ont été organisées avec les partenaires sociaux, mais le Commissariat au Plan n'est pas une instance de négociation. Nous partageons l'analyse des causes et des conséquences ainsi que l'économie générale du rapport, mais nous entendons négocier point par point les orientations que le gouvernement devra rapidement préciser. Conscients des enjeux et des risques, la CFDT

refuse la remise en cause du système de solidarité intergénérationnelle de retraites par répartition autant que le statu quo, ce qui reviendrait au même.

Quelle vie professionnelle pour quelle retraite ?

Plusieurs interventions sont venues "aiguillonner" les revendications que nous devons construire, sur la base des orientations du Congrès de Lille. Christian Jouen (Retraites - SLEIF), partageant la présentation d'Yves Vérollet, a regretté qu'il n'y ait aucune orientation sur les modifications structurelles des Caisses de retraites ni sur la capitalisation. Paul Cadot a expliqué le travail effectué sur les régimes complémentaires depuis 1996, débat sensiblement distinct mais connexe de celui sur le régime de base. Sur le second point, Danièle Rived a expliqué que ce sujet avait fait l'objet d'un débat en Bureau national, qui a considéré qu'aborder trop tôt les questions de capitalisation risquerait d'interférer sur les enjeux de la réforme du régime par répartition.

Philippe Debruyne (CE fédérale - SNE), "jeune cotisant", a expliqué qu'il s'était intéressé tardivement à ces questions, jusqu'au jour où il a craint que le débat sur l'avenir des retraites au XXI^e siècle se réduise à l'angoisse des cinquantenaires sur leurs propres retraites. Qu'est-ce que, pour l'avenir, deux ans et demi de cotisation supplémentaire par rapport à l'allongement de l'espérance de vie ? En revanche, il s'est inquiété du fait que la CFDT, malgré l'affichage d'un débat de société assumé, ne lie pas davantage ce débat à celui de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Gérard Chambon (Labeur - SNE), à quelques rameilles de la retraite, s'est

partagé

félicité de la revendication de maintien des droits acquis des actifs pour leur carrière passée. Il a considéré que le passage à 42,5 ans de cotisations serait un retour en arrière sans précédent et incohérent avec la tendance actuelle aux plans sociaux et aux pressions exercées sur les salariés en fin de carrière dans les entreprises. Un débat synthétisé par Jean Roger (CE fédérale - SNAPAC) : comment concilier une prise en compte globale de la vie professionnelle, le passage d'une retraite "couperet" à une retraite choisie, perspectives justes en théorie, avec la réalité vécue durement dans le privé pour les plus de 50 ans ?

Daniel Elmy et Gérard Lemahieu ont défendu l'idée de financement des retraites sur la valeur ajoutée pour protéger les revenus liés au travail. Yves Vérollet a indiqué qu'il n'y avait guère de partisans d'un tel système au gouvernement. Il a en outre précisé que si cette revendication CFDT était essentielle dans une problématique liée à l'emploi, elle ne changeait pas fondamentalement les choses en matière de financement des retraites. Enfin, Danièle Rived a tordu le coup au mythe de "l'âge d'or". D'un certain point de vue, le système des retraites construit à la Libération était un marché de dupes : les régimes spéciaux, très avantageux en principe, n'existaient que pour les salariés (les mineurs, par exemple) qui avaient une espérance de vie très courte. Et plus généralement, la moitié des retraités mourraient dès leur première année de pension jusqu'aux années 1960 !... Dans les quarante années à venir, l'espérance de vie des plus de 60 ans va passer de 80 à 85 ans pour les hommes et de 85 à 90 ans pour les femmes.

Alors, vivement hier ?...

Avec la CFDT, des idées claires

L'avenir des retraites est un choix de société :

- **Il s'agit de définir une nouvelle articulation sur l'ensemble d'une vie des différents temps : éducation et formation, activités salariée, sociale et familiale**
- **Cela nécessite de repenser la place des retraités dans la vie de la cité**
- **L'enjeu est de refonder la solidarité intergénérationnelle dans les équilibres sociaux**

Le diagnostic de la CFDT :

- **La cause déterminante de la situation de déséquilibre à venir est le choc démographique**
- **Les besoins de financement qui en découlent sont énormes**
- **L'amélioration de la situation de l'emploi ou de la croissance ne suffiront pas à combler ces besoins de financement**

Les orientations du congrès de Lille :

- **Le principe de la retraite par répartition est intangible**
- **On ne revient pas sur les retraites liquidées**
- **On préserve les droits acquis par les salariés pour leur carrière passée**
- **Rendre progressivement tous les régimes de base plus contributifs**
- **Passer de la notion d'âge de départ à la retraite à celle de durée de cotisation**
- **Prendre comme base de calcul des cotisations et des pensions tous les éléments du salaire**

APRES LA LOI MADELIN...

La zone grise du salariat

Dans nos entreprises, de plus en plus de salariés multi-employeurs se voient confiés des missions payées en honoraires.

Transformés en travailleurs indépendants, ils sortent du droit du travail même si le lien de subordination économique subsiste.

Ils n'ont plus accès aux droits des salariés.

La loi Madelin est venue conforter cette pratique de plus en plus courante dans tous les secteurs des Médias .

La CFDT a intenté de nombreux procès pour réintégrer ces travailleurs dans le droit salarial mais, au delà de la défense juridique, il nous faut construire des droits conventionnels pour tous les travailleurs.

Depuis la loi « Madelin » du 11 février 1994, les personnes physiques immatriculées à certains organismes de travailleurs indépendants, tel le registre du commerce et des sociétés, sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail. Toutefois, l'existence d'un tel contrat peut être établie lorsque ces personnes « fournissent directement ou par personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrages dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci » (C. trav. art. L. 120-3 al. 1 et 2).

La présomption de non-salariat ainsi instituée fragilise davantage encore les travailleurs en apparence indépendants, mais en réalité placés sous la subordination du donneur d'ordre. D'autant que la notion de permanence du lien de subordination ne figure pas dans le critère traditionnel de la subordination juridique. D'ailleurs, la volonté affichée par le ministre, en 1994, était bel et bien de remettre en cause les solutions jurisprudentielles antérieures.

Ainsi, les juges saisis d'une demande de requalification en contrat de travail sur le fondement de l'article L. 120-3 doivent-ils être plus exigeants ? Que recouvre la notion de permanence ? C'est à ces interrogations que répondent deux arrêts rendus par la Chambre criminelle de la Cour de Cassation (Cass. crim. 11.03.98, B. n° 96 p. 256 ; Cass. crim. 31.03.98 D. 1999 jurisprudence p. 1 37, note S. Frossard).

Une jurisprudence non restrictive

L'arrêt du 31 mars 1998 est particulièrement éclairant. La société SEO recourait aux services de deux personnes, l'une immatriculée au répertoire des métiers, l'autre salariée de cet « entrepreneur indépendant », dans le cadre d'un contrat de sous-traitance. Poursuivie pour travail clandestin, la société invoquait notamment le caractère non permanent du lien de subordination dès lors que cet « entrepreneur » exerçait également son activité pour d'autres entreprises.

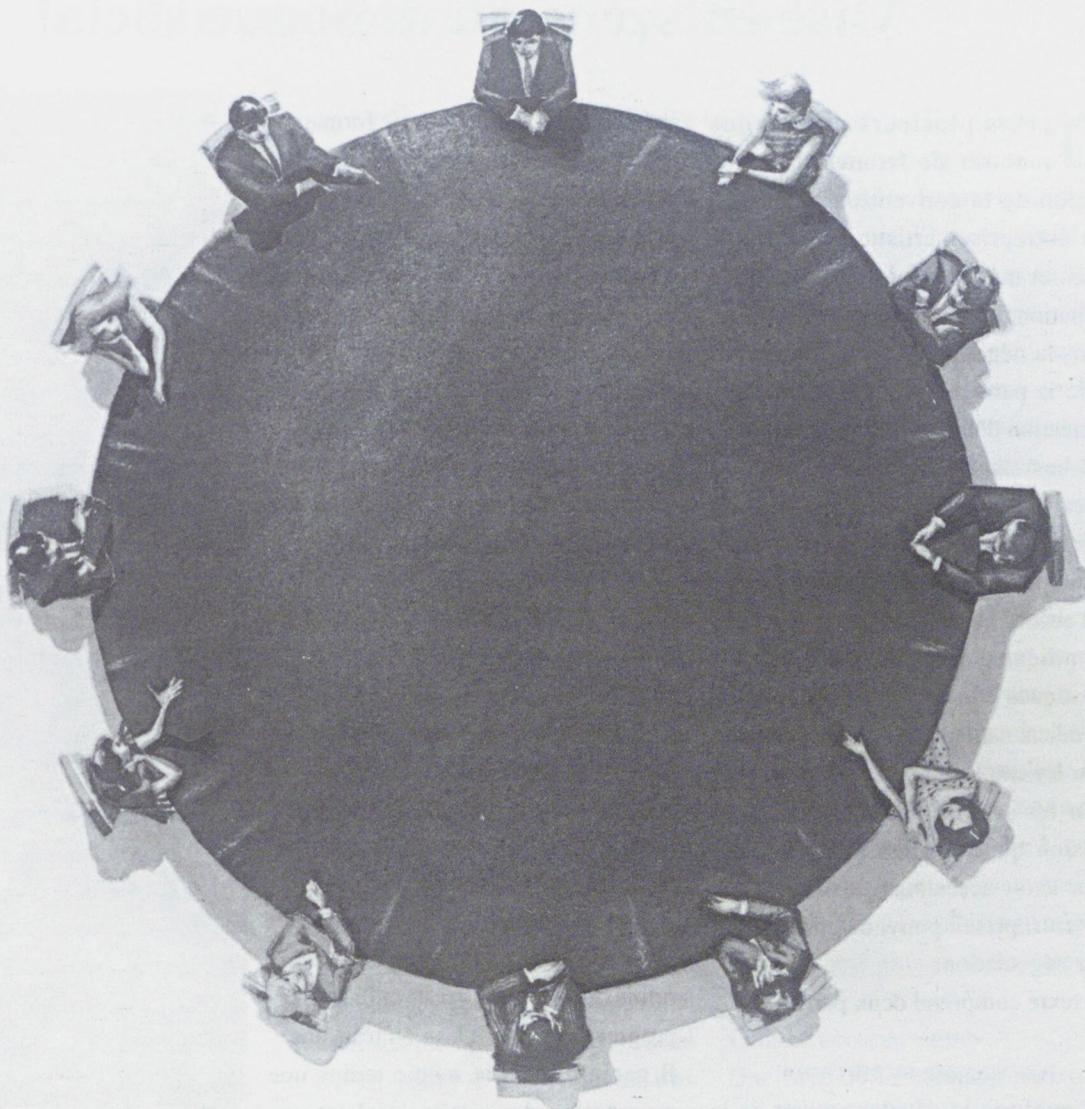
La cour d'appel a cependant retenu l'existence d'un contrat de travail : « l'entrepreneur » accomplissait en effet les travaux « pour le compte du donneur d'ordre [...] », sous son autorité et sous son contrôle ». Elle a précisé

que « c'est la subordination juridique qui doit être permanente, et non le lien ; que cette permanence s'apprécie en conséquence pendant la durée de la relation de travail, et non par rapport à celle-ci ».

En l'espèce, la subordination juridique a été caractérisée pendant toute la durée de chaque prestation effectuée en conséquence, la présomption de non-salariat est renversée.

Dans le second arrêt évoqué, qui concernait également des contrats de sous-traitance, les juges du fond ont relevé différents indices caractérisant le lien de subordination juridique : les deux artisans « travaillaient exclusivement pour [l'entreprise] qui leur fournissait les matériaux, les réglait périodiquement [...] selon une facturation qu'elle établissait », tandis que le conducteur de travaux de l'entreprise « leur donnait les ordres et les instructions pour l'exécution de leur tâche et en vérifiait la bonne exécution ». Pour rejeter le pourvoi, la Cour de Cassation considère qu'il résulte de ces constatations que « l'existence du contrat de travail est établie conformément aux dispositions de l'article L. 120-3, al. 2 du code du travail ».

Ainsi, les magistrats de la Cour de Cassation n'ont pas retenu une conception restrictive du lien de subordination lorsque celui-ci est recherché dans le cadre de l'article L. 120-3. On ne peut qu'approuver la démarche, d'autant que, comme en l'espèce, la répression du travail clandestin nécessite au préalable la requalification de la relation en contrat de travail, répression dont la nécessité n'est pas discutable.



PREVOYANCE COLLECTIVE
COMMENT REPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN ?

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique.

Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

INPC

L'INPC est là pour vous y aider.

INSTITUTION NATIONALE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67

ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

Mise en scène du dialogue social

DEPUIS plusieurs mois, nous menons de front la renégociation de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles et un accord de branche sur la réduction du temps de travail.

Dans la négociation, la CFDT a privilégié le parti pris de la solidarité par la création d'emplois, la revalorisation des bas salaires, la réduction de la précarité, la redéfinition du temps de travail effectif, l'implication et la participation des salariés.

Cet accord a été signé par le SYNDEAC (Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles) et le SNDTV (Syndicat national des théâtres de ville) pour les employeurs, la CFDT et la CGC pour les salariés. En attendant l'extension qui aura lieu avant fin juin pour avoir accès aux aides de l'Etat, les entreprises peuvent commencer leur négociation.

Ce texte comprend deux parties :

UN ACCORD DE MÉTHODE

qui conforte le développement de la démocratie sociale en entreprise avec un accord sur le mandatement. Quelle que soit la taille de l'entreprise, une négociation doit avoir lieu pour améliorer l'accord conventionnel sur les modalités d'organisation et de réduction du temps de travail.

Le ou la salarié(e) mandaté(e) dans ces conditions bénéficiera pour

Le 7 juin 1999, le SNAPAC-CFDT organise une journée d'étude sur la réduction du temps de travail à l'attention des Délégués du personnel et des autres salariés des entreprises artistiques et culturelles souhaitant être mandatés.

Il s'agira d'œuvrer très concrètement à la meilleure articulation possible entre l'accord conventionnel de

l'année 1999 d'un crédit de formation spécifique de trois jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise. D'autre part, le temps passé par les salariés mandatés pour la négociation de l'accord d'entreprise ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est considéré comme temps de travail effectif.

Au niveau de la branche, une commission paritaire examine le suivi des accords d'entreprises.

UN ACCORD CONVENTIONNEL

qui prévoit le passage aux 35 h payées 39 de deux façons possibles :

- augmentation du taux horaire de 11,4 % et, en contrepartie, gel de la négociation annuelle des salaires sur trois ans (l'augmentation liée à l'ancienneté s'applique) ;
- maintien du taux horaire actuel pour 151h40 et mise en place d'une prime différentielle ARTT qui intégrera progressivement le brut en trois ans.

Il garantit dans le même temps une progression des salaires réels et une nette amélioration des salaires minimaux d'embauche : plus de salaires inférieurs à 7000 F brut pour 151h40. Il prévoit, enfin, l'encadrement de la modulation avec une définition de l'horaire annuel, du repos quotidien, des jours fériés et un contingent d'heures supplémentaires ramené de 130h à 110h, ainsi que la création

méthode et les négociations de RTT en entreprises.

Les travaux porteront donc sur la rédaction, article par article, des différentes clauses d'un accord d'entreprise. Et, dans le cadre du recours possible à la modulation du temps de travail, seront étudiés l'établissement et la mise en place de plannings.

Conformément au titre III de la Convention collective, le SNAPAC-CFDT a conclu de nombreux accords d'entreprise créant un Comité d'entreprise conventionnel (CEC) dans les entreprises de 10 à 50 salariés.

Cette cinquantaine d'accords, ce sont autant de salariés qui se sont investis pour une plus grande démocratie sociale dans les entreprises artistiques et culturelles, basée sur le parti pris de la solidarité.

Pour certains d'entre-eux, cette prise de contact était la première rencontre avec un syndicat, leur permettant de mesurer pratiquement le soutien, le savoir-faire et les services que le SNAPAC peut offrir aux salariés des petites entreprises de la branche.

Si beaucoup reste à faire, ce travail militant a permis d'armer le syndicat pour démultiplier sa capacité à conclure de nouveaux accords de CEC !

d'un compte épargne temps avec transfert possible d'une entreprise à l'autre. Il intègre un supplément pour les congés maternités et une indemnité de départ à la retraite.

Cet accord fait suite à l'accord sur les comités conventionnels pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Réintroduire le dialogue social au sein de l'entreprise pour permettre de négocier au plus près des salariés dans le cadre de l'accord de branche, c'est une volonté forte de la CFDT et c'est un pari qui est en phase d'être gagné. Nous sommes en tout cas à pied d'œuvre pour aider les salariés à transformer l'essai conventionnel en entreprise !

**Chantal LEBEC
et Christian SEVETTE**

ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Un accord RTT équilibré

L'ACCORD de réduction du temps de travail de l'animation socio-culturelle a enfin été signé le 5 mai par la CFDT, la CFTC la CGT (USPAOC) et le SNOGAEC après plus d'un an de négociation.

Un peu d'histoire

La négociation de cet accord a été particulièrement longue et difficile à cause principalement des revirements, des hésitations, de l'intransigeance et des désaccords du camp employeur. Jusqu'en avril en effet, les discussions avançaient au rythme des groupes de travail techniques qui avaient défini les bases d'un accord de branche :

- ✗ réduction du temps de travail sans perte de salaire favorisant l'emploi et le recul de la précarité ;
- ✗ dispositions particulières pour les temps partiels (très et trop nombreux dans nos associations) et les nouveaux embauchés ;
- ✗ avenant général organisant la RTT quelle que soit la taille de l'entreprise.

Lors de la réunion de la commission mixte du 18 mars, les employeurs nous annonçaient qu'ils allaient dénoncer les articles conventionnels concernant l'ancienneté et que les problèmes entraînés par les nouvelles dispositions fiscales pour les associations et la remise en cause de l'annexe II ne permettaient plus de supporter le coût de la RTT !! Un an de négociation pour... une dénonciation conventionnelle, c'était aller trop loin, surtout pour des champions de l'économie sociale et des patrons d'entreprises citoyennes !

Après une demande de la CFDT et de la CGT de réouverture de discussions, le SNOGAEC nous annonçait qu'il acceptait de signer le texte. En conclusion, nous avons perdu deux

mois à cause de l'incohérence des syndicats employeurs :

- ✓ le SNOGAEC (petites associations non fédérées, Francas, etc.) est signataire de l'accord mais dénonce l'ancienneté,
- ✓ l'UNODESC (Ligue de l'enseignement) ne signe pas l'accord et est même tenté par la dénonciation et
- ✓ le SADCS (MJC, FUAJ, Léo Lagrange) est d'accord avec le texte mais hésite encore à signer.

Un contenu positif pour tous

Cet accord s'articule autour :

- ✗ d'un accord d'accès direct (sans négociation) pour les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical ou mandaté — nous souhaitions que ce seuil soit abaissé, mais nous avons obtenu que les conditions de désignation des Ds dans les entreprises de 11 à 50 salariés soient les mêmes que dans les plus de 50 et qu'un délai de 15 jours d'information des salariés soit respecté avant la RTT pour permettre le mandatement ;
- ✗ des modalités de réduction qui offrent le choix d'organisations sur 4 ou 5 jours en 35 h, 36 h avec 5 jours de congés supplémentaires ou 39 h avec 24 jours.
- ✗ d'un accord négocié pour toutes les autres entreprises qui peut s'inspirer de ces modalités ou en définir de nouvelles avec un crédit de 20 heures pour les négociateurs ;
- ✗ d'un avenant conventionnel qui définit la durée dans la branche sans effet de seuil : le temps de travail passe à 37 h avec maintien du salaire au 1^{er} janvier 2000, à 36 h au 1^{er} janvier 2001, et 35 h au 1^{er} janvier 2002 ; les salaires de base de tous les salariés de la branche (y compris les nouveaux

embauchés et les temps partiels maintenus) seront donc identiques au plus tard le 1^{er} janvier 2002 ;

- ✗ le contingent d'heures supplémentaires passe à 70 h au lieu de 100.

Dans une branche professionnelle où les petites entreprises sont les plus nombreuses, ou la présence syndicale est très inégale et insuffisante, cet accord doit favoriser et développer la négociation. Il permet de réduire le temps de travail de façon anticipée pour les moins de 20 salariés.

L'extension par le ministère de l'Emploi, si elle intervient avant le 30 juin, doit donner un nouvel élan aux négociations et permettre la création de nombreux emplois. Mais la négociation n'a pas attendu la signature d'un accord de branche pour s'engager et nous avons à ce jour mandaté plus de vingt négociateurs et signé plus de quinze accords.

Quinze accords signés

Une MJC de la banlieue parisienne, un cinéma de quartier, une association de foyers ruraux, un club de sport, un café musique, un CII, un groupement d'employeurs de l'animation, une maison de la Culture, une association affiliée à la Ligue de l'enseignement, l'UFCV, etc., nous avons à présent des exemples de négociation réussie avec création d'emplois et maintien du salaire dans tous les secteurs de la branche ; nous avons même deux exemples de passage à 32 heures. Dans la plupart de ces entreprises nous avons mandaté un salarié, parfois déjà délégué du personnel, et nous avons toujours accompagné la négociation : une occasion de réel développement syndical car basé sur une pratique partagée.

Jean ROGER

Les discussions sur la convention collective (CCNE, dénoncée en septembre 1998) et la réduction du temps de travail dans l'Édition sont bloquées du fait de l'attitude du Syndicat National de l'Édition (SNE). Lors de la dernière commission mixte du 7 mai 1999, une déclaration commune des syndicats CFDT-CFTC-CGC-CGT-Fo a été lue (voir encadré). Les délégations syndicales ont ensuite quitté la séance.

COMMENT en est-on arrivé à cette situation lourde de conséquences ? Un rappel s'impose.

La CFDT contrainte de partir seule à la bataille

Après une première tentative de mener un front commun des syndicats en début d'année pour étudier la possibilité d'élaborer une plate-forme commune, la CFDT s'est résolue à présenter son propre projet sur la convention collective et la RTT.

Ce projet a été massivement distribué aux salariés sous forme de fascicule.

A la reprise des discussions en commission mixte du 15 février, le SNE a accepté la demande de la CFDT, soutenue par la CGT, de négocier parallèlement la convention collective et les 35 heures.

Trois dates ont alors été prises :

- ♦ 25 mars au matin : CCNE (champ d'application et prime d'ancienneté) ;
- ♦ 25 mars après-midi : 35 heures ;

Tentative patronale d'autodafé

- ♦ 9 avril au matin : 35 heures ;
- ♦ 9 avril après-midi : CCNE (indemnités de licenciement et travailleurs à domicile) ;
- ♦ 7 mai : ordre du jour à déterminer. Pour tenir ce calendrier, le SNE a imposé aux organisations syndicales de lui remettre leurs contre-propositions dans leur totalité.

La tactique du SNE prise à contre-pied

1 Pour la discussion du 25 mars, nous constatons que les deux projets syndicaux CFDT, d'une part, et de l'entente CFTC-CGC-CGT-Fo, d'autre part, sont pratiquement identiques quant au refus d'une convention collective au rabais (perte de la prime d'ancienneté, réduction des indemnités de licenciement) et sur la réintégration de la distribution et diffusion du livre dans le champ conventionnel.

Le SNE refuse d'intégrer la distribution dans la convention collective et étudie la possibilité d'introduire l'édition électronique. Sur la prime d'ancienneté, il n'entend pas revenir sur sa position.

2 Par contre, le SNE, en jouant de la division syndicale, rejette le projet de la CFDT sur la RTT et s'appuie sur celui de l'entente CFTC-CGC-CGT-Fo.

du contrat social de branche

Déclaration des syndicats de l'Édition CFDT - CFTC - CGC - CGT - FO à la délégation patronale du SNE Commission mixte du 7 mai 1999

Nouvelle mobilisation des salariés

Dès lors, les réponses patronales ne pouvaient qu'entraîner une riposte commune des syndicats. Cela s'est traduit par un appel commun à une manifestation d'une demi-journée au moment des discussions du 9 avril 1999.

L'après-midi, après un report d'une demi-heure, le SNE présente ses contre-propositions sur les 35 heures. C'est un tollé général des syndicats. La CFDT considère que ce projet n'est qu'une note de service à l'adresse des adhérents du SNE, ce qui est particulièrement méprisant pour les négociateurs syndicaux.

Ce projet compte également une mention illégale sur les salaires au forfait sans référence horaire. Les organisations syndicales n'y voient ni embauches, ni maintien des salaires, mais les contraintes d'une flexibilité accrue.

A la sortie de la commission mixte, la CGT nous propose une rencontre en vue d'élaborer une contre-proposition commune sur la RTT. Cette rencontre dépassant le cadre de la RTT, débouche sur une déclaration commune des cinq organisations syndicales qui sera lue lors de la commission mixte du 7 mai 1999.

Par son intransigeance, le SNE a contraint les organisations syndicales à lui adresser un dernier signal d'alarme afin qu'il prenne en compte les souhaits des salariés de la branche.

Une assemblée générale des salariés en juin déterminera les moyens d'action pour que la convention collective et les 35 heures soient revus selon leurs attentes.

Jean-Louis LESCURE

Paris, le 7 mai 1999

Des employeurs qui prennent mal

La réduction du temps de travail est un moyen et non une fin en soi. Elle doit être une arme contre le chômage et la précarité, un levier pour redéfinir collectivement l'organisation du travail de manière plus participative et moins segmentée, un chemin pour vivre différemment son rapport au travail par une plus grande disponibilité dans sa vie sociale et privée.

PQR, un échec éclairant

Au delà des désaccords que les organisations syndicales ont exprimés par leur refus unanime de signer le 23 avril le projet d'accord sur les 35 heures en PQR, c'est cette aspiration profonde du salariat que le Syndicat de la Presse quotidienne régionale n'a pas su entendre au cours de la négociation de RTT. Dire aux représentants syndicaux, comme certains PDG ont pu le faire — à Ouest-France notamment —, « *les 35 heures, vous vous les payerez* » montre la confusion que font nos employeurs entre leur désaccord politique sur l'outil « loi Aubry » et la confrontation sociale qu'ils doivent mener pour une nouvelle organisation du travail avec leurs salariés.

A leur corps défendant, cette première négociation de branche de notre secteur soldée par un échec, comme celles qui ont commencé dans les autres formes de Presse, montrent combien le dialogue social sur le temps de travail, sa structure et son organisation collective, a du mal à se nouer au niveau national. L'hégémonie de la FILPAC-CGT sur le Livre, qui a conduit à de grandes disparités statutaires et sociales avec les employés notamment, et le corporatisme du SNJ (mais aussi du SNJ-CGT), qui confond trop souvent

modalités particulières de réduction du temps de travail et organisation collective du travail, ont profondément marqué les cultures syndicales et rendent difficiles les mises à plat nécessaires à un débat serein sur la réduction du temps de travail.

Mal pour un bien, les propositions patronales ont aidé, en PQR, à construire des convergences syndicales,

sauf avec les journalistes (malgré le travail volontariste en ce sens de l'USJ-CFDT) pour lesquels le SNJ a obtenu un traitement particulier (très formel au demeurant puisque la négociation d'un avenir « journalistes » était subordonnée à la signature de l'accord intercatégoriel).

Pour tenter d'aboutir à un accord de branche, la délégation fédérale (et intercatégorielle) CFDT a en permanence avancé des pistes originales tout en nourrissant le travail intersyndical (jusqu'au dernier projet de compromis rédigé à la FILPAC-CGT le 31 mars). A défaut de signature, on peut estimer que la FTILAC-CFDT a pris date, en ce printemps 1999, pour l'avenir des relations sociales en Presse régionale.

La seconde étape des régionaux

Confrontés aux mêmes contraintes et liés pour la plupart aux groupes de PQR, les employeurs de la Presse quotidienne départementale (PQD) ont tenté de franchir l'obstacle

salarial de la PQR en se refusant à la mise en place d'une double grille de rémunération plus défavorable aux nouveaux embauchés. Pour le reste, malgré un discours général volontairement ouvert, le projet de texte consiste essentiellement à un rappel (certes non normatif) de toutes les possibilités légales de dérégulation du temps de travail et ne comporte

aucune incitation à l'embauche. Les organisations syndicales ont refusé ce projet comme base de travail et se sont rencontrées le 12 mai (hors journalistes, les mêmes causes qu'en PQR produisant les mêmes effets en PQD) pour bâtrir un contre-projet dans la philosophie de la proposition intersyndicale « PQR ».

S'agissant des journalistes, le projet patronal PQD consiste en un avenir se différenciant essentiellement du texte intercatégoriel par la référence à la journée comme unité de mesure du temps de travail. Cette approche mérite d'être précisée, car si la réduction du temps de travail en jours entiers rejoint les revendications des cadres en général et des journalistes en particulier, il demeure indispensable de maîtriser l'amplitude horaire des journées de travail pour réduire effectivement la charge de travail afférente.

Dernière branche de la Presse en Région, la Fédération de la Presse périodique régionale (PHR) a finalement accéléré son calendrier de négociation, qui devait préalablement s'ouvrir en septembre du fait du grand nombre d'entreprises de moins de 20 salariés qu'elle représente. Mais, dans un secteur relativement fragile mais en plein développement, le nombre d'emplois qui se créent transforme les aides de l'Etat en une opportunité à saisir.

Aussi, la première réunion en PHR le 12 mai a permis un échange plutôt positif... si ce n'est sur les rémunérations où la proposition patronale consiste aux 35 heures payées 37. Le refus syndical fut d'autant plus vif que les minima de cette branche sont souvent rattrapés par le SMIC. Mais quelle que soit l'issue de cette négociation, au moins y débat-on au fond

la mesure du temps

sur les enjeux de la réduction du temps de travail en évitant autant que possible les grandes déclarations et les effets de manche !

Les «sans stratégie»

En Presse parisienne, chaque titre développe sa propre politique par rapport aux 35 heures. Le Syndicat de la Presse parisienne a néanmoins réuni les organisations de journalistes pour un projet d'avenant à la Convention collective dont l'objet est avant tout de réintégrer des jours de congés dans le calcul annuel du temps de travail et, ce faisant, de réduire l'ampleur de la RTT !

La Fédération des agences de Presse, quant à elle, réunira pour le principe les organisations syndicales le 26 mai mais semble n'en rien attendre elle-même...

La difficulté que nous avons à structurer une véritable négociation de branche sur la réduction du temps de travail n'est certes pas une surprise.

Les habitudes conventionnelles en Presse écrite tiennent plus du pré carré patronal et catégoriel que de l'approche organisationnelle globale. Certaines négociations d'entreprises montrent pourtant que des marges de progrès sont réalisables pour peu que le patronat fasse le pari d'un saut qualitatif du paritarisme. Les négociateurs fédéraux CFDT feront tout pour saisir, branche par branche, les opportunités dans ce sens en faveur de l'emploi et de la maîtrise partagé de l'organisation du travail. Les autres organisations syndicales, et notamment la CGT, sont encore trop souvent au milieu du gué. La dynamique intersyndicale, fragile mais réelle, peut nous permettre d'avancer. Il en va aussi de l'avenir de la démocratie sociale en Presse écrite.

Philippe DEBRUYNE

Un calendrier chargé

16 novembre 1998	SPMI (employés)
23 novembre 1998	SPMI (cadres)
3 décembre 1998	SPQR (hors journalistes)
7 janvier 1999	SPQR (hors journalistes)
25 janvier 1999	FNPS (hors journalistes)
3 février 1999	SPQR (hors journalistes)
16 février 1999	Journalistes (interbranche)
17 février 1999	SPQR
26 février 1999	FNPS
11 mars 1999	SPQR
17 mars 1999	Journalistes (interbranche)
23 mars 1999	SPQD (hors journalistes)
24 mars 1999	SPQR
30 mars 1999	PMS (SPPMO+SPMI+FFNPS)
12 avril 1999	SPQR
14 avril 1999	SPP (journalistes)
14 avril 1999	SPQD (journalistes)
19 avril 1999	PMS
20 avril 1999	SPQD (hors journalistes)
12 mai 1999	PHR
18 mai 1999	SPQD (hors journalistes)
19 mai 1999	SPQD (journalistes)
20 mai 1999	SPP (journalistes)
25 mai 1999	PMS
26 mai 1999	Agences
8 juin 1999	PMS
...	

XI^{ème} CONGRES DU SYNDICAT CFDT RADIO TÉLÉ

Audiovisuel et Télécommunications,

Le congrès du syndicat CFDT Radio Télé (SURT), qui syndique les champs de l'audiovisuel, public comme privé, et des télécommunications privées, se tient les 7, 8 et 9 juin à Bierville.

Ce XI^{ème} congrès, qui intervient après trois ans d'une progression continue du syndicat (plus de 10 % d'adhérents supplémentaires par an), doit permettre à celui-ci d'approfondir ses orientations au regard des mutations profondes subies par ses secteurs d'activité et de mieux se structurer pour pouvoir affronter à la fois la diversité de son champ d'intervention et la convergence qui s'installe entre l'audiovisuel et les télécoms.

DIRE que l'audiovisuel est un secteur en mutation constante est un euphémisme, tant les évolutions sont lourdes, liées aux restructurations capitalistiques, à la concentration des pouvoirs économiques en quelques grands groupes privés et à l'accélération de la révolution numérique. En dehors du secteur de la production, ce sont aujourd'hui quelques multinationales (Vivendi, CLT, Hachette, Bouygues, la Lyonnaise des eaux, mais aussi l'anglais Murdoch et les allemands Kirsch et Bertelsman) qui dominent sans partage un audiovisuel privé qui ne

se limite plus aux frontières nationales mais fait de l'Europe son champ de bataille et des bouquets de programmes satellitaires son vecteur de progression.

Le temps, pas si ancien, où être opérateur d'une chaîne hertzienne suffisait au bonheur et aux profits d'un Bouygues ou des opérateurs de Canal+ et de M6 est déjà révolu. Il faut à ces sociétés investir dans le câble, le satellite, les bouquets de programmes (TPS, Canal Satellite), les chaînes thématiques, les catalogues de droits et les nouveaux services numériques (internet, vidéo à la demande, etc.) et cela à grand coups de milliards, ce qui laisse peu de place aux petits. A cela s'ajoute la convergence qui s'installe entre l'audiovisuel et les télécommunications (téléphone fixe et mobile) et avec les services en ligne (internet) grâce au numérique, laissant sur la touche ceux qui n'ont pas de pied dans ce secteur hier bien distinct.

En face de ces pouvoirs qui se renforcent et se concentrent, le service public de l'audiovisuel, qui conserve de sérieux atouts à condition de les valoriser, reste le seul contre-poids démocratique. Mais il doit à la fois s'adapter et disposer de moyens supplémentaires pour pouvoir assurer ses missions, dont celle qui consiste à assurer un équilibre démocratique face aux pouvoirs économiques n'est pas la moindre.

Les défis démocratiques ainsi posés ne peuvent laisser la CFDT insensible et l'un des enjeux de ce congrès est dans la capacité du syndicat à se poser en contrepoids social pour que l'audiovisuel, vecteur essentiel de la culture et de l'information, ne soit pas confisqué par quelques-uns et reste au service des citoyens.

Des conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et la couverture sociale

Les secteurs de l'audiovisuel et des télécoms sont aujourd'hui créateurs d'emplois, que ce soit dans les entreprises classiques de télévision et de radio, ou à travers le développement des nouveaux services liés au numérique, à internet et à la multiplication des chaînes thématiques. Cependant la tendance naturelle des employeurs est de concevoir ce développement, ainsi que la création de nouveaux métiers, soit à travers une précarisation accrue soit en accentuant la dérégulation des conditions de travail, dite "flexibilité".

Cette tendance est très significative dans les négociations sur les 35 heures, là où elles ont lieu, la plupart des employeurs de l'audiovisuel préférant trainer des pieds sur cet enjeu, y compris dans le service public.

De plus une grande partie du secteur, en dehors du champ des télécoms où la négociation a démarré mais est très difficile, reste dépourvue de convention de branche.

Enfin le caractère européen, voire mondialisé, très marqué de ces secteurs d'activité dans le privé rend les conditions de concurrence très dures, les employeurs cherchant à en faire supporter le poids aux salariés. Cela rend l'intervention de notre organisation syndicale plus nécessaire encore, afin de garantir des conditions de travail correctes, des rémunérations normales, compte tenu de la technicité du secteur et du profit qu'en tirent les sociétés.

En intervenant, aux côtés de la Fédération, pour limiter le développement de l'intermittence et de ses abus, en cherchant à normer les nouveaux

XI^{ème} CONGRES DU SYNDICAT CFDT RADIO TÉLÉ

un secteur en pleine mutation

emplois dans les entreprises, en luttant contre la précarité sous toutes ses formes, la CFDT Radio Télé a déjà commencé ce combat mais doit l'amplifier.

Cela implique de renforcer la bataille pour les 35 heures, mais pour une réduction du temps de travail qui ne se fasse pas au détriment des conditions de travail des salariés et des nouveaux embauchés.

L'objectif doit aussi être de renforcer la couverture sociale des salariés dans les entreprises en défendant celle qui existe, ce qui passe par une adaptation qui ne soit pas synonyme de dérégulation, et en imposant une

couverture conventionnelle de branche dans tous les secteurs.

La CFDT en plein développement mais qui doit adapter ses structures

Face à ces défis et à la nécessité d'améliorer notre intervention dans les entreprises, il est nécessaire d'adapter les structures d'un syndicat qui a grandi en nombre d'adhérents et en sections d'entreprises.

Le syndicat existe aujourd'hui dans tous les segments de la chaîne audiovisuelle (production, prestation technique, édition de programmes et diffusion) et des télécoms et doit à la fois renforcer son efficacité et mieux

cerner les différences et les convergences de chacun de ses secteurs d'intervention.

De plus, le développement de l'emploi dans ces champs d'activité se fait souvent à base de précarité, de dérégulation des conditions de travail, et de mépris des droits des salariés. Aussi, le syndicat doit mieux s'organiser pour mieux défendre l'emploi et négocier les accords d'entreprise, la RTT et les conventions collectives.

Notre implantation grandissante dans le secteur privé, les problèmes spécifiques au secteur public et la particularité des entreprises de télécommunication entraînent comme nécessité de redonner de l'autonomie à chacune de ces trois branches en les organisant séparément, tout en maintenant une unité politique au syndicat. Cela se traduit par une adaptation des statuts du syndicat et par la mise en place de réunions spécifiques à chaque branche.

L'enjeu reste de faire de la CFDT, organisation majoritaire dans ces secteurs d'activité, une structure vivante, capable de peser au sein des entreprises, de mieux défendre les emplois et leurs statuts, d'imposer dans la négociation, la parole des salariés et de faire respecter le sens démocratique de nos entreprises, au moment où la seule préoccupation des employeurs est, comme ailleurs, la rentabilité de leurs investissements.

Les enjeux sont importants, mais grâce à sa tradition de débat démocratique et d'implication des adhérents et militants, le Syndicat CFDT Radio Télé à les moyens, conjointement avec sa Fédération et en liaison avec la Confédération, de relever ces défis.

Jacques RICAU

Politique publique ou concurrence déloyale ?

DANS le cadre de l'EURO-MEI, un séminaire de deux jours aura lieu en juin en Autriche avec pour thème : la Télévision publique. Il fera suite à celui qui s'est tenu en 1997 à Florence.

Les débats prévus à l'ordre du jour seraient :

- ✓ l'engagement de dialogue social avec l'Union européenne de Radiodiffusion ;
- ✓ les politiques de financement (parrainage, sponsoring, externalisation des services) ayant des répercussions sur le contenu des programmes ;
- ✓ les répercussions sur les emplois des nouvelles technologies et les possibilités de formation ;
- ✓ les chaînes thématiques, l'accroissement des besoins d'archives et les problèmes de droit qui en découlent ;
- ✓ le rôle des syndicats.

Ce séminaire prend une certaine importance quand on sait qu'actuellement différentes plaintes ont été déposées auprès la Commission européenne (par TF1 et M6 pour la France), accusant les télévisions publiques d'être subventionnées par l'Etat et, ce faisant, de fausser le jeu de la concurrence.

Il faut en tout cas espérer que la future Commission sera capable de comprendre les enjeux culturels que représentent les télévisions publiques, car la nouvelle loi sur l'audiovisuel dont le gouvernement français a déjà eu tant de mal à accoucher resterait lettre morte, puisqu'elle tendrait à accroître la subvention pour diminuer l'apport constitué par la publicité afin, justement, d'essayer de redonner à la télévision publique une vraie mission !

Chantal WEISS

KOSOVO

Intensifier notre solidarité syndicale

DEPUIS l'éclatement de la Yougoslavie de Tito, la CFDT a transformé ses relations avec l'ancienne Confédération des syndicats yougoslaves en autant de liens que de nouvelles organisations, c'est à dire que d'Etats. Nous avons soutenu l'émergence d'un syndicalisme libre dans des conditions extrêmement difficiles, en Bosnie-Herzégovine et au Kosovo notamment. Toutes ces organisations (c'est à dire tous les syndicats à part la Confédération des syndicats de Serbie, fidèle porte-parole de la politique de Milosévic) étaient représentées à Lille en décembre dernier : SSSBIH et la Confédération syndicale de la république Sprska (Bosnie-Herzégovine), SSSH (Croatie), BSPK (Kosovo), FTUM (Macédoine), Confédération des syndicats indépendants du Monténégro, CATUY (Yougoslavie), Nezavisnost (Serbie), Ssss (Slovénie).

Construire une alternative démocratique

S'agissant de l'actuelle Yougoslavie, le syndicat Nezavisnost, présidé par Branislav Canak, semble bien représenter la seule force militante en capacité d'offrir une alternative démocratique au peuple serbe. Nezavisnost s'est créée en 1991 contre la politique de Milosévic et a subi depuis lors toutes les brimades des nervis du pouvoir dans les entreprises. Mais il dénonce également les partis d'opposition au régime qui n'ont pas de politique de rechange et aucune considération pour le social. La confédération kosovar Unité des Syndicats Indépendants du Kosovo (BSPK), fondée en 1990, est composée de militants presque tous au chômage. Appuyant la stratégie de non violence du président du

Kosovo, son activité consiste essentiellement à aider les salariés à survivre et leurs enfants à s'instruire dans leur langue maternelle.

Notre coopération avec ces deux organisations s'est intensifiée ces dernières semaines, mais nous sommes aujourd'hui sans nouvelles de nombre des dirigeants du BSPK. La déclaration de Branislav Canak à la CES, où il condamne Milosévic comme les frappes de l'OTAN, a été publié dans Syndicalisme-hebdo. Nous soutenons également les syndicats Monténégrin, Albanais et Macédonien dont l'action pour l'accueil des réfugiés kosovars est tout à fait exemplaire.

Pour accentuer notre solidarité, la CFDT a décidé d'ouvrir une souscription. Le conseil fédéral du 4 mai a voté une participation de la FTILAC de 5 000 F.

Beaucoup de nos adhérents des médias sont impliqués professionnellement dans le conflit. Au delà de notre émotion, nous devons préserver l'indépendance, l'éthique et la déontologie des médias, dans notre

travail au quotidien. De nombreux travailleurs des médias ont été agressés, molestés par la police de Belgrade, arrêtés pour espionnage par les militaires yougoslaves. Le propriétaire du journal d'opposition Dnevni Telegraf de Belgrade a été assassiné. L'OTAN a bombardé la télévision serbe.

La surenchère qui consiste à considérer certains travailleurs des médias à l'instar de combattants fait planer sur les travailleurs des médias un danger mortel.

Notre double solidarité, militante et professionnelle, ne signifie pas que nous fassions un tri entre les victimes, un distinguo au sein des droits de l'homme.

Mais si la guerre doit avoir un sens, c'est bien de refonder un projet démocratique pour les Balkans. Ce projet n'aura de valeur que si existent dans ces pays, outre des moyens financiers internationaux à la mesure des enjeux, des syndicats et des médias libres et indépendants pour le mettre en œuvre et l'accompagner.

Communiqué de la MEI du 23 avril

EXTREMEMENT alarmée par l'escalade de la violence dans le conflit yougoslave dans lequel les travailleurs des médias et leurs lieux de travail ont été particulièrement touchés par des attaques des deux camps, la MEI appelle ensemble Belgrade et l'OTAN à stopper leurs actions et à prendre des mesures pour assurer aux travailleurs des médias le confort maximum afin qu'ils puissent fonctionner le plus librement possible dans ces circonstances difficiles.

«Aucun camp ne gagnera ces objectifs en muselant ou en détruisant par des bombardements les travailleurs des médias et du spectacle, qu'importe que ceux-ci soient en accord ou non avec ce qu'on leur fait dire ou avec ceux qui les emploient, observe Jim Wilson, Secrétaire général de la MEI. Qu'adviendra-t-il après ces mauvaises actions du potentiel de ceux qui seraient prêts à jouer librement leur rôle démocratique quand ces tragiques événements seront terminés ?»